

# Verhaltensbedingte Kündigung: Was Arbeitgeber beachten müssen

*Eine verhaltensbedingte Kündigung kann der Arbeitgeber aussprechen, um auf pflichtwidriges Verhalten von Beschäftigten zu reagieren. Oftmals muss vorher eine Abmahnung erfolgen. Welche Voraussetzungen gibt es? Was sind die wichtigsten Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung?*

**W**enn Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis beenden wollen, müssen sie fast immer das Kündigungsschutzgesetz beachten. Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG nur sozial gerechtfertigt, wenn sie auf einen verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Grund gestützt wird. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt in der Regel ein schuldhaftes Fehlverhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin voraus. Was gilt es zu beachten?

## **Verhaltensbedingte Kündigung: Was sind die Voraussetzungen?**

Der Arbeitgeber kann einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin, auf den oder die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, wegen eines pflichtwidrigen Verhaltens kündigen. Dies sind vor allem Verstöße gegen Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag. In der Regel muss die Pflichtverletzung auch schuldhaft, das Verhalten dem Arbeitnehmer also vorwerfbar sein. Die verhaltensbedingte Kündigung muss verhältnismäßig sein. Je nach Schwere des Fehlverhaltens ist vor einer Kündigung zumeist eine vorherige Abmahnung erforderlich. Die Gerichte nehmen zudem regelmäßig eine umfassende Abwägung im Einzelfall vor. Eine ordnungsgemäße Kündigung muss gemäß § 623 BGB immer schriftlich erfolgen.

## **Welche Gründe gibt es für eine verhaltensbedingte Kündigung?**

Die Gründe, die für eine verhaltensbedingte Kündigung in Frage kommen, sind vielfältig. Nicht jedes Fehlverhalten rechtfertigt eine Kündigung. Der Arbeitgeber muss den Grund für die verhaltensbedingte Kündigung vor Gericht nachweisen. Dieses prüft auch immer die Umstände im konkreten Einzelfall. Diese Pflichtverletzungen können unter anderem eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen:

- Krankmachen, auch bereits die Drohung mit Krankschreibung oder verspätetes Anzeigen einer Erkrankung (Dschungel statt Schule: Entlassung wegen falscher Krankmeldung)
- Diebstahl, Unterschlagung, Arbeitszeitbetrug oder andere Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers (Kündigung eines Busfahrers wegen Unterschlagung)
- Verstoß gegen geltende Corona-Schutzmaßnahmen (Kündigung wegen Verstoß gegen die Maskenpflicht)
- Beleidigungen oder rassistische Äußerungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen (Kündigung wegen fremdenfeindlicher Whatsapp-Nachricht)
- eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs
- Konkurrenzfähigkeit
- beharrliche Arbeitsverweigerung
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(sexuelle Belästigung rechtfertigt fristlose Kündigung)

## **Welche Kündigungsfrist gilt bei einer verhaltensbedingten Kündigung?**

Die verhaltensbedingte Kündigung ist grundsätzlich eine ordentliche Kündigung, § 1 KSchG. Der Arbeitgeber muss die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen einhalten. Bei besonders schweren Pflichtverletzungen kann sie auch als fristlose Kündigung unter den Voraussetzungen von § 626 BGB ausgesprochen werden.

## **Muss bei einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abfindung gezahlt werden?**

Eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgt im Gegensatz zu einer betriebsbedingten Kündigung aus Gründen, die im Zweifel der Arbeitnehmer verursacht hat. Daher steht ihm bei einer verhaltensbedingten Kündigung keine Abfindung zu. ■

## **Rückfragen:**

RA Volker Görzel  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufenring 57 a  
50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0  
Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
goerzel@hms-bg.de  
www.hms-bg.de



1 Plattform aufrufen

2 Einmalige Registrierung mittels E-Mail-Adresse

3 Sofort attraktive Angebote wahrnehmen

**corporatebenefits**  
Ihre Mitgliederangebote

<https://www.bds-nrw.de/service.php>